

Inhaltsübersicht

| | |
|---|-----|
| A. Einführung | 19 |
| I. Anlass und Gegenstand der Arbeit | 19 |
| II. Gang der Arbeit | 21 |
| B. Praktische Umsetzung des Befristungsrechts | 23 |
| I. Empirische Studien zu befristeten Arbeitsverhältnissen | 23 |
| II. Theorie: Befristung als Instrument zur Flexibilisierung und Stärkung des Arbeitsmarktes | 27 |
| III. Praxis: Befristung als Instrument zur Flexibilisierung der Personalpolitik | 29 |
| C. Befristungsrecht im System des Arbeitsrechts | 37 |
| I. Entstehung und Entwicklung des Befristungsrechts | 37 |
| II. Befristeter Arbeitsvertrag | 63 |
| III. Möglichkeiten der Befristung | 83 |
| D. Vertretung als Befristungsgrund | 133 |
| I. Begriff der Vertretung | 133 |
| II. Zeit- und Zweckbefristungen | 134 |
| III. Abgrenzung zu anderen Befristungsgründen | 136 |
| IV. Abgrenzung zur Befristung von Arbeitsbedingungen in Vertretungskonstellationen | 144 |
| V. Anwendungsgrundlagen des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG | 147 |
| VI. Formen der Vertretung | 153 |
| VII. Wirksamkeit der Vertretungsbefristung | 177 |
| E. Sonderfall: Kettenbefristung zur Vertretung | 203 |
| I. Begriff der Kettenbefristung | 204 |
| II. Merkmale und Zusammenhänge der einzelnen Arbeitsverträge | 206 |
| III. Problemstellung | 208 |

| | |
|--|-----|
| IV. Ziel der Vermeidung | 209 |
| V. Aktuelle Rechtsprechungsbeispiele | 211 |
| VI. Derzeitige Linie des BAG | 231 |
| VII. Kritik an der Rechtsprechung des EuGH und des BAG | 232 |
| VIII. Besonderheiten bei der Befristungskontrolle von Kettenbefristungen | 239 |
| IX. Ausgestaltung der Missbrauchskontrolle | 257 |
| F. Zusammenfassung und praktische Konsequenzen | 297 |
| Literaturverzeichnis | 305 |

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| A. Einführung | 19 |
| I. Anlass und Gegenstand der Arbeit | 19 |
| II. Gang der Arbeit | 21 |
| B. Praktische Umsetzung des Befristungsrechts | 23 |
| I. Empirische Studien zu befristeten Arbeitsverhältnissen | 23 |
| 1. Befristete Arbeitsverhältnisse in Deutschland | 23 |
| 2. Befristete Arbeitsverhältnisse in Europa | 26 |
| 3. Schlussfolgerung | 27 |
| II. Theorie: Befristung als Instrument zur Flexibilisierung und Stärkung des Arbeitsmarktes | 27 |
| III. Praxis: Befristung als Instrument zur Flexibilisierung der Personalpolitik | 29 |
| 1. Interessen der Vertragsparteien | 30 |
| a) Flexibilisierungsinteresse des Arbeitgebers | 30 |
| b) Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers | 32 |
| 2. Auswirkungen | 33 |
| C. Befristungsrecht im System des Arbeitsrechts | 37 |
| I. Entstehung und Entwicklung des Befristungsrechts | 37 |
| 1. § 620 BGB a.F. als Ausgangspunkt des heutigen Befristungsrechts | 37 |
| 2. Rechtsprechung zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge bis zur Einführung des TzBfG | 38 |
| a) Rechtsprechung des RAG zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge in der Weimarer Zeit – die Umgehungstheorie | 38 |
| b) Rechtsprechung des BAG zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge | 40 |
| aa) Rechtsprechung bis 1960 | 40 |

| | |
|--|----|
| bb) Beschluss des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 | 41 |
| (1) Inhalt des Beschlusses | 42 |
| (a) Objektive Gesetzesumgehung | 42 |
| (b) Sachgrund | 43 |
| (c) Darlegungslast | 45 |
| (d) Beurteilungszeitpunkt | 45 |
| (2) Kritik an der Rechtsprechung des Großen Senats | 46 |
| cc) Rechtsprechung des BAG nach dem Beschluss des Großen Senats | 46 |
| 3. Entwicklung gesetzlicher Grundlagen zum Befristungsrecht | 47 |
| a) Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 | 48 |
| b) Beschäftigungsförderungsgesetz 1996 | 51 |
| 4. Teilzeit- und Befristungsgesetz | 52 |
| a) Änderungen des § 620 BGB | 52 |
| b) Bedeutung des TzBfG | 53 |
| c) Rahmenbedingungen und deren Folgen | 54 |
| aa) Europarechtliche Anforderungen – Ziele und Inhalte der Richtlinie 1999/70/EG | 54 |
| bb) Verfassungsrechtliche Vorgaben | 57 |
| cc) Folgen für die Gesetzesauslegung | 59 |
| d) Gesetzeszweck | 59 |
| e) Anwendungsbereich | 61 |
| II. Befristeter Arbeitsvertrag | 63 |
| 1. Legaldefinition des befristet beschäftigten Arbeitnehmers | 63 |
| 2. Abgrenzung befristeter und unbefristeter Arbeitsvertrag | 64 |
| 3. Abgrenzung zum auflösend bedingten Arbeitsvertrag | 66 |
| 4. Abgrenzung zum Aufhebungsvertrag | 67 |
| 5. Befristungsarten | 69 |
| a) Zeitbefristung | 69 |
| aa) Höchstdauer | 70 |
| bb) Mindestdauer | 71 |
| cc) Kombinationen | 72 |
| b) Zweckbefristung | 72 |
| c) Doppelbefristung | 74 |
| aa) Erscheinungsformen | 74 |

| | |
|---|-----|
| bb) Verwendungsvorteile | 75 |
| cc) Problematik von Doppelbefristungen | 76 |
| 6. Befristung einzelner Arbeitsbedingungen | 78 |
| 7. Systematisches Verhältnis von Befristungsrecht und Kündigungsrecht | 80 |
| III. Möglichkeiten der Befristung | 83 |
| 1. Anwendungsbereich | 84 |
| 2. Verhältnis von § 14 Abs. 1 und 2 TzBfG | 85 |
| 3. Sachgrundlose Befristung | 86 |
| a) Dauer und Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen | 87 |
| aa) Dauer | 87 |
| bb) Verlängerung | 88 |
| cc) Zulässigkeit der Änderung weiterer Vertragsinhalte im Zuge der Verlängerung | 89 |
| (1) Enge Auslegung | 89 |
| (2) Weite Auslegung | 90 |
| (a) Wortlaut- und begriffsbezogene Argumentation | 90 |
| (b) Verlängerung nach Maßgabe der Richtlinie 1999/70/EG | 92 |
| (c) Zulässige Änderungen im Zuge der Verlängerung | 93 |
| (3) Fazit | 96 |
| b) Anschlussverbot | 97 |
| aa) Zeitliche Beschränkung | 98 |
| bb) Beschränkung auf denselben Arbeitgeber | 101 |
| c) Tariföffnungsklausel | 104 |
| d) Sachgrundlose Befristung trotz Hinweis auf einen Sachgrund | 106 |
| e) Sachgrundlose Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages mit Sachgrund | 107 |
| f) Sachgrundlose Befristungen nach § 14 Abs. 2a und 3 TzBfG | 108 |
| 4. Sachgrundbefristung | 111 |
| a) Begriff des sachlichen Grunds | 112 |
| b) Typologie der Aufzählung | 114 |
| c) Zeitpunkt für das Vorliegen des Sachgrundes | 116 |
| aa) Vertragsschluss | 116 |

| | |
|---|-----|
| bb) Prognoseentscheidung | 117 |
| cc) Berücksichtigung nachfolgender Tatsachen | 118 |
| d) Mitteilung des Befristungsgrundes | 120 |
| 5. Ausnahmen des Sachgrunderfordernisses außerhalb § 14 Abs. 2, 2a, 3 TzBfG | 122 |
| 6. Nachträgliche Befristung eines unbefristeten Arbeitsvertrages | 122 |
| 7. Form der Vereinbarung über die Befristung | 124 |
| a) Anwendungsbereich | 124 |
| b) Inhalt der formbedürftigen Befristungsabrede | 127 |
| c) Anforderungen an die Schriftform | 128 |
| d) Zeitpunkt | 129 |
| e) Rechtsfolgen bei Missachtung der Schriftform | 132 |
| D. Vertretung als Befristungsgrund | 133 |
| I. Begriff der Vertretung | 133 |
| II. Zeit- und Zweckbefristungen | 134 |
| III. Abgrenzung zu anderen Befristungsgründen | 136 |
| 1. Vorübergehender betrieblichen Bedarf, § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG | 137 |
| 2. Gründe in der Person des Arbeitnehmers, § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG | 138 |
| 3. Vergütung aus befristeten Haushaltsmitteln, § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG | 139 |
| 4. Unbenannte Befristungsgründe | 142 |
| IV. Abgrenzung zur Befristung von Arbeitsbedingungen in Vertretungskonstellationen | 144 |
| V. Anwendungsgrundlagen des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG | 147 |
| 1. Anerkennungsgrund der Befristung in Vertretungsfällen | 147 |
| 2. Person des Vertretenen | 148 |
| 3. Vertretungssituationen | 151 |
| VI. Formen der Vertretung | 153 |
| 1. Unmittelbare Vertretung | 154 |
| 2. Mittelbare Vertretung | 155 |
| 3. Zuordnungsvertretung | 160 |
| 4. Abordnungsvertretung | 167 |
| 5. Sonderfall: Gesamtvertretung | 170 |

| | |
|---|-----|
| VII. Wirksamkeit der Vertretungsbefristung | 177 |
| 1. Bestimmung der schutzwürdigen Interessen | 178 |
| 2. Sachgrund der Vertretung | 179 |
| a) Vertretung als kausales Einstellungsmerkmal | 179 |
| b) Prognose | 180 |
| aa) Zeitpunkt der Prognose | 181 |
| bb) Umfang der Prognose | 182 |
| (1) Zeitpunkt der Rückkehr | 186 |
| (2) Arbeitsumfang nach Rückkehr | 186 |
| 3. Dauervertretung | 187 |
| a) Unzulässige Dauervertretung | 188 |
| b) Ausnahme: Zulässige Dauervertretung | 189 |
| 4. Befristungsdauer | 192 |
| a) Sachliche Rechtfertigung der Befristungsdauer | 192 |
| b) Länge der Befristung | 195 |
| 5. Ausscheiden und Rückkehr des Vertretenen | 198 |
| E. Sonderfall: Kettenbefristung zur Vertretung | 203 |
| I. Begriff der Kettenbefristung | 204 |
| II. Merkmale und Zusammenhänge der einzelnen Arbeitsverträge | 206 |
| III. Problemstellung | 208 |
| IV. Ziel der Vermeidung | 209 |
| 1. Europarechtliche Vorgaben | 210 |
| 2. Auffassung des deutschen Gesetzgebers und das BAG | 211 |
| 3. Zwischenergebnis | 211 |
| V. Aktuelle Rechtsprechungsbeispiele | 211 |
| 1. Rechtssache Adeneler | 212 |
| 2. Rechtssache Deutsche Lufthansa AG/Kumpan | 213 |
| 3. Rechtssache Angelidaki | 214 |
| 4. Der Fall Küçük | 215 |
| a) Sachverhalt | 216 |
| b) Problemaufriss | 217 |
| c) Vorlagebeschluss des BAG | 219 |
| d) Verfahren vor dem EuGH | 221 |
| aa) Entscheidung des EuGH | 221 |
| bb) Einordnung in die bisherige Rechtsprechung des EuGH | 224 |

| | |
|--|-----|
| cc) Mögliche Folgen für die Rechtsprechung des BAG | 224 |
| (1) Überprüfung aller Befristungen | 225 |
| (2) Steigende Prognoseanforderungen | 225 |
| (3) Einführung einer Missbrauchskontrolle | 226 |
| e) Tatsächliche Entscheidung des BAG | 227 |
| 5. Weitere Entscheidungen des BAG | 228 |
| a) BAG, Urteil vom 18. Juli 2012, 7 AZR 783/10 | 229 |
| b) BAG, Urteil vom 13.2.2013, 7 AZR 225/11 | 230 |
| VI. Derzeitige Linie des BAG | 231 |
| VII. Kritik an der Rechtsprechung des EuGH und des BAG | 232 |
| VIII. Besonderheiten bei der Befristungskontrolle von Kettenbefristungen | 239 |
| 1. Kontrollgegenstand | 239 |
| a) Letzter Arbeitsvertrag | 240 |
| b) Vorhergehende Verträge | 244 |
| aa) Annex | 245 |
| bb) Vereinbarung eines Vorbehalts | 247 |
| (1) Ausdrückliche Vereinbarung | 247 |
| (2) Konkludente Vereinbarung | 248 |
| (3) Zwischenergebnis | 250 |
| 2. Prognoseanforderungen bei Kettenbefristungen | 250 |
| 3. Missbrauchskontrolle | 255 |
| IX. Ausgestaltung der Missbrauchskontrolle | 257 |
| 1. Praktische Anwendbarkeit der derzeitigen Rechtsprechung | 258 |
| 2. Erfordernis der Missbrauchskontrolle | 259 |
| 3. Reichweite der Missbrauchskontrolle bei Vertretungsbefristungen | 261 |
| 4. Punkte der Missbrauchskontrolle | 265 |
| a) Dauer und Anzahl der Befristungen | 266 |
| b) Dauer der einzelnen Befristungen | 273 |
| c) Form der Vertretung | 276 |
| d) Notwendigkeit eines ständigen Vertretungsbedarfs | 278 |
| e) Variation der Arbeitsaufgaben | 279 |
| f) Wechsel des Befristungsgrundes | 280 |
| g) Unterbrechungen | 282 |
| h) Anteil der befristet beschäftigten Mitarbeiter | 285 |
| i) Branchenspezifische Besonderheiten | 286 |

| | |
|--|-----|
| j) Grundrechte | 288 |
| k) Eigenschaften des Vertreters | 289 |
| 5. Rechtsfolge bei Missbrauchsfeststellung | 290 |
| 6. Zwischenergebnis | 293 |
| 7. Schema | 295 |
| F. Zusammenfassung und praktische Konsequenzen | 297 |
| Literaturverzeichnis | 305 |